

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yaitu suatu himpunan yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara maksimal demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal serta memperahankan hidup usaha yang dijalankan dalam kurun waktu yang panjang. Tujuan pembentukan perusahaan atau organisasi seperti ini menjadi semacam tantangan tersendiri kala berhadapan dengan perkembangan zaman yang dipelopori oleh semakin canggihnya teknologi. Apalagi dengan adanya *Asean Economic Community* (AEC), Perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi pasar bebas. Hal ini menyebabkan setiap perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk mempertahankan eksistensinya.

Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawannya yang krusial dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang penting dan krusial bagi perusahaan, lantas diperlukan adanya keterlibatan karyawan untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Karyawan tidak semata obyek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tapi juga menjadi pelaku atau subjek. Mereka dapat menjadi pengendali, pelaksana, perencana yang berperan aktif guna mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, serta mempunyai perasaan, keinginan, dan pikiran yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang canggih dan modern, sarana atau prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Bagi perusahaan harus memiliki tujuan yang diinginkan seperti dapat menghasilkan produk barang atau jasa yang bermanfaat untuk orang lain dan untuk mencapai tujuan itu dibuatlah rencana target oleh semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat tergantung pada skill dan keahlian karyawan dalam melaksanakan dan mengkombinasikan fungsi-fungsinya didalam perusahaan.

Perusahaan juga harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya supaya dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perusahaan juga harus mampu membuat dan menyediakan sumber daya manusia yang terampil, ahli serta siap pakai dalam menjalankan pekerjaan yang menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Karena pada dasarnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif pada perusahaan terutama pada saat menghadapi kondisi dan situasi yang selalu berubah dan berkembang. Hal yang dapat dilakukan untuk mencapai kondisi tersebut maka perusahaan setidaknya perusahaan melakukan upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif, dan meningkatkan kedisiplinan kerja untuk kepuasan kerja karyawannya.

Hal ini seperti yang disampaikan oleh Edy Sutrisno (2014:73), menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang agak menarik dan penting, karena terbukti memiliki manfaat bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap karyawan. Bagi masyarakat, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari sebuah lembaga serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

CV Mitra Pratama Honda merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan pelayanan purna jual sepeda motor yang ada di Surabaya CV Mitra Pratama Honda memiliki fasilitas seperti dealer pada umumnya seperti memiliki bengkel yang berkapasitas lengkap, ruang tunggu memiliki wifi dan lainnya.

CV Mitra Pratama Honda dihadapkan pada masalah tingginya keluar masuknya karyawan (Turn Over) disetiap bulanya khususnya di bagian marketing. Untuk dapat mengetahui jumlah Turn Over karyawan CV Mitra Pratama Honda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Turn Over Karyawan CV Mitra Pratama Honda Surabaya Tahun 2020.

| Bulan | Jumlah Karyawan Awal (Marketing) | Jumlah Karyawan Masuk (Marketing) | Jumlah Karyawan Keluar (Marketing) |
|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Januari | 49 | 2 | 3 |
| Februari | 48 | 3 | 0 |
| Maret | 51 | 1 | 4 |
| April | 48 | 2 | 2 |
| Mei | 48 | 3 | 2 |
| Juni | 49 | 1 | 3 |
| Juli | 47 | 3 | 1 |
| Agustus | 49 | 3 | 2 |
| September | 50 | 1 | 0 |
| Oktober | 51 | 2 | 4 |
| November | 49 | 2 | 1 |
| Desember | 50 | 2 | 0 |
| TOTAL (PRESENTASE) | | 25 (50,5%) | 22 (44,4%) |

Sumber : CV Mitra Pratama Honda Surabaya

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan bagian marketing pada awal tahun 2020 berjumlah 49 karyawan, yang keluar yaitu berjumlah 22 karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dari karyawan.

Disiplin kerja yaitu sebuah titik awal dari semua kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penerapan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan itu bersedia dan sukarela mentaati serta mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan karena itu sudah termasuk dalam SOP kerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya tingkat kesadaran para karyawan dalam mentaati serta mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), mengatakan bahwa disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siagian (2009), Menyatakan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada pada diri setiap karyawan, yang menyebabkan karyawan itu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan seperti karyawan yang selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua tugas yang diberikan tepat waktu, jarang izin dan tidak pernah membolos, mematuhi semua norma-norma perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dilihat dari patuhnya karyawan pada peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu. Jika, peraturan dan ketentuan itu sengaja diabaikan atau dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang relatif buruk. Tetapi, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketentuan perusahaan, melambangkan kondisi disiplin yang baik dan sangat menguntungkan perusahaan. Seperti halnya karyawan CV Mitra Pratama Honda Surabaya yang memiliki tingkat disiplin kerja yang relatif buruk pada masalah absensi setiap bulannya. Untuk dapat mengetahui jumlah absensi pegawai CV Mitra Pratama Honda Surabaya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan CV Mitra Pratama Honda Surabaya Tahun 2020

| Bulan | Sakit | Ijin | Alpha | Jumlah |
|----------|-------|------|-------|--------|
| Januari | 4 | 3 | 6 | 13 |
| Februari | 2 | 3 | 5 | 10 |
| Maret | 6 | 7 | 9 | 22 |
| April | 5 | 6 | 10 | 21 |
| Mei | 5 | 4 | 8 | 17 |
| Juni | 6 | 4 | 12 | 22 |

| | | | | |
|-----------|----|----|-----|-----|
| Juli | 8 | 5 | 9 | 22 |
| Agustus | 5 | 6 | 9 | 20 |
| September | 6 | 9 | 10 | 25 |
| Oktober | 5 | 7 | 7 | 19 |
| November | 4 | 5 | 11 | 20 |
| Desember | 5 | 3 | 7 | 15 |
| | 61 | 62 | 103 | 226 |

Sumber : CV Mitra Pratama Honda Surabaya

Berdasarkan data diatas pada tahun 2020 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak hadir saat kerja karena sakit berjumlah total 61 karyawan, ijin berjumlah total 62 karyawan, dan alpha berjumlah total 103 karyawan. Jumlah karyawan yang tidak hadir saat jam kerja pada tahun 2020 berjumlah 226 karyawan. Dikarenakan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan karena kurangnya disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi berkaitan erat dengan dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi dan semangat untuk memberikan kinerja terbaik untuk sebuah perusahaan. Menurut Pamela dan Oloko (2015) menyatakan motivasi yaitu kunci atau wadah dari organisasi yang sukses dalam

menjaga pekerjaan perusahaan dengan cara bantuan dari dalam atau luar diri, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang.

Permasalahan yang terjadi pada CV Mitra Pratama Honda Surabaya ini juga berkaitan dengan motivasi kerja. Dapat dilihat dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2, bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk di setiap bulannya pada tahun 2020 dan rekapan absensi yang menunjukkan banyaknya karyawan yang tidak absen karena alpha. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Mitra Pratama Honda Surabaya khususnya di bagian marketing itu relatif rendah.

Motivasi kerja sangat berperan penting dalam organisasi dikarenakan agar dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar para karyawan itu mau bekerja secara giat dan antusias untuk memperoleh hasil yang optimal. Maka dari itu dibutuhkanlah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dari lembaga organisasi atau perusahaan agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2011:80), menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Perusahaan selalu mengharapkan setiap pegawainya memiliki kinerja yang baik dan terampil dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kepuasan kerja bisa dikatakan sebagai suatu masalah yang kompleks,

karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi akan berdampak kepada hasil kerja yang kurang maksimal, target yang sudah ditentukan perusahaan tidak terpenuhi dan kualitas barang atau layanan yang dihasilkan rendah sehingga kepuasan konsumen yang menjadi imbas dari kurangnya kepuasan karyawan ini. Tetapi, jika kepuasan karyawan terpenuhi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING CV MITRA PRATAMA HONDA SURABAYA”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang sudah dipaparkan di latar belakang terkait kepuasan kerja karyawan bagian marketing CV Mitra Pratama Honda Surabaya, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing CV Mitra Pratama Honda Surabaya. Maka dari itu, penulis membatasi masalah penelitian pada **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing CV Mitra Pratama Honda Surabaya”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada CV Mitra Pratama Honda Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada CV Mitra Pratama Honda Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Mitra Pratama Honda Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Mitra Pratama Honda Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang inti permasalahan yang ada di dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian yang terdahulu.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran guna perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal khususnya di bagian marketing, sehingga dijadikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja sehingga prestasi kerja perusahaan pun juga terus meningkat.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan bahan bacaan. Serta mampu meningkatkan, memperkuat, dan mengembangkan teori-teori tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

4. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk menambah pengetahuan dan bahanbacaan khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.